

ГЛОТОВА Елена Юрьевна



**СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ
ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Работа выполнена в ГОУ ВПО
«Волгоградский государственный университет»

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Василенко Инна Викторовна

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Петров Николай Иванович

доктор социологических наук, профессор
Плешаков Александр Петрович

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Волгоградская академия
государственной службы»

Защита состоится 18 февраля 2009 года в 13 часов на заседании диссертационного совета Д212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещен на сайте университета: <http://www.seun.ru>

Автореферат разослан 15 января 2009 года.



Ученый секретарь
диссертационного совета

Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В течение длительного времени в российском обществе осуществлялись постоянные и интенсивные преобразования, происходившие во всех областях общественной жизни, в том числе и в сфере труда. Основной задачей проводимых в нашей стране мероприятий в системе социально-трудовых отношений было повышение трудовой мотивации путем развития частной собственности и предпринимательства, отказа от уравнительного отношения к оплате труда и восприятия материального благосостояния как негативного явления. В результате у работников сформировалась односторонняя трудовая мотивация, связанная с боязнью потерять работу и получить штрафные санкции, а также отношение к трудовой деятельности как к средству выживания. Возможность творчества и самореализации, инициатива, ответственность, самостоятельность в принятии решений все еще занимают последние места в иерархии мотивов российского работника.

Усугубляется ситуация тем, что в реальной практике руководство большинства организаций все еще ориентировано на использование методов экономического стимулирования и внеэкономического принуждения, что формирует у работников пассивное, дистанцированное, безразличное отношение к проблемам производства. Поэтому значение человека в сфере производства выдвигает необходимость переосмысления традиционных подходов к проблемам трудовой мотивации работников. Заработная плата не способна быть источником инициативы и высоких показателей труда, а принуждение искажает трудовую активность, заставляя принимать причудливые формы.

В это же время в современной отечественной социологии интерес к проблемам трудовой активности работников и методам ее повышения в последние два десятилетия снизился. Акцент в исследованиях, проводимых в сфере труда, сместился на изучение проблем, связанных с развитием предпринимательства, рынком труда, трудоустройством различных категорий населения, неформальными трудовыми практиками.

В результате на современном этапе развития российского общества актуализировалась теоретическая и практическая необходимость в формировании усовершенствованного механизма регулирования мотивации трудовой активности работников с учетом изменений, произошедших как в социально-экономической сфере, так и в мотивационной сфере самих субъектов деятельности. Основой функционирования данного механизма регулирования должна стать система социальных технологий, позволяющая в наибольшей степени соединить потребности работников с целями организации и направленная на создание благоприятных организационных условий, способствующих формированию и закреплению современного типа трудовой активности, характеризующегося инициативой, ответственностью, самостоятельностью и творчеством.

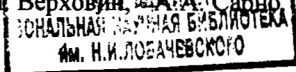
Степень разработанности проблемы. Проблемы, связанные с трудовой мотивацией, находятся в центре внимания ученых, принадлежащих различным областям научного знания. В рамках экономических концепций при изучении процесса мотивации внимание акцентируется на материальных стимулах, детерминирующих трудовое поведение, действие социального контекста, как правило, не учитывается (Д. Риккардо, А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, Г. Беккер). В психологических теориях мотивация индивидов рассматривается как результат действия бессознательного в человеке (К. Левин, З. Фрейд, Л.С. Выгодский, А.Н. Леонтьев). Для менеджмента характерны подходы, выводящие зависимость трудовой мотивации от организационных условий (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Ч. Барнард, У. Уайт). Ученых социологов интересует прежде всего иерархия трудовых ориентаций, выстраиваемая в зависимости от сочетания социальных характеристик работников (пола, возраста, должности, уровня образования), процесс возникновения и закрепления их в мотивационной сфере личности. Важной целью социологического подхода является поиск конкретных механизмов, зависимостей и связей, влияющих на процесс мотивации в изменяющихся социальных условиях (Т. Парсонс, М. Вебер, В.А. Ядов, Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина, В.С. Магун, В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная). Процесс управления трудовой мотивацией на основе знания мотивационной сферы работников и с учетом социального контекста исследовали Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Р. Лайкерт.

Основой интереса социологов к проблемам регулирования трудовой мотивации явились научные взгляды М. Вебера. Важнейшее место среди факторов, оказывающих наибольшее влияние на трудовое поведение, ученый отводит усвоенным в процессе социализации культурным образцам и нормам поведения, которые направлены на формирование у работника мотивации достижения. Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Р. Лайкерт, рассматривая факторы, определяющие активность в труде, особое внимание уделяли влиянию социального взаимодействия на трудовую мотивацию. Проблемой соотношения между побуждением к труду и трудовым вкладом занимались Дж. Марч и Г. Саймон.

В отечественной литературе затрагивались такие проблемы, как разработка категориального аппарата, взаимоотношения в трудовом коллективе, формы трудовой активности, внутренние источники трудовой мотивации (В.Е. Томашкевич, Б.Г. Андреев, П.Е. Спивак, В.Н. Елисеева, В.А. Тимофеев, И.А. Мохов, О.Л. Гринев). При этом акцент делался как на формах трудовой активности (участие в ударничестве, соревновании, ответственное, дисциплинированное отношение к труду), так и на проблемах ее повышения.

Переход к рыночной экономике вызвал новый приток интереса к процессу трудовой мотивации работников, который является предметом пристального внимания таких социологов, как А.Л. Темницкий, И.В. Василенко, С.А. Жданов, В.И. Климычев, И.Ф. Албегова, Ю.Р. Хайруллина, О.В. Юрова и многих других. Проблемой классификации типов мотивированности к труду занимаются В.И. Герчиков, В.И. Верховин, А.А. Сарно.

Дифференциацию



структуры мотивационной сферы от различных признаков исследуют А.Л. Темницкий, Ю.Р. Аржакова, Т.М. Караханова. Вопросы, связанные с необходимостью регулирования трудовой деятельности, затрагиваются в работах И.В. Василенко, Ю.Г. Быченко, В.Т. Кривошеева, А.А. Понукалина, Ю.Д. Красовского.

Для решения проблем, связанных с процессом регулирования трудовой активности, актуальным явилось изучение работ, посвященных разработке социальных технологий. Они занимают все более прочное положение среди инструментов регулирования трудовой активности. Особую роль социальных технологий в процессе регулирования социальных процессов и в эффективности действия механизмов управления отмечал В.Г. Афанасьев. Сущность социальных технологий, их классификация по различным основаниям, проблемы эффективности их использования исследуются в рамках концепций таких авторов, как Н. Стефанов, М. Марков, Н.Ф. Тарасенко, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. В современной отечественной социологии проблемами разработки категориального аппарата и технологизации социальной деятельности занимаются В.В. Щербина, Ю.М. Резник, Т.М. Баландина, А.И. Пригожин. Вопросами адаптации и применения опыта зарубежных стран в использования социальных технологий в сфере управления трудовым коллективом занимались Г.Д. Никредин, И.В. Василенко, А.В. Пятова, Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянова, Э. Рудык.

В целом анализ разработанности темы свидетельствует о том, что в исследованиях по социологии достаточное внимание уделяется изучению структуры и процесса трудовой мотивации. Между тем, несмотря на наличие достаточно большого количества теоретических взглядов по проблемам, связанным с мотивацией трудовой активности, данная тема требует дальнейшей разработки. Рассматриваемые понятия – «трудовая активность», «мотивация» и «социальные технологии» – изучаются в отрыве друг от друга и без учета особенностей рыночных отношений, что оказывает негативное влияние на эффективность механизма регулирования мотивации трудовой активности в современных условиях конкурентной борьбы. Это ставит перед теоретической и эмпирической социологией задачу постоянного обновления данных об изучаемой проблеме с учетом изменившихся социально-экономических условий труда.

Цель исследования – на основе результатов диагностики мотивационной сферы работников сконструировать систему социальных технологий повышения мотивации трудовой активности, соответствующую современному этапу социально-экономического развития российского общества.

Реализация поставленной цели требует решения следующих задач:

1. На основании анализа теоретических подходов уточнить понятие «трудовая активность».
2. Изучить теоретико-методологический опыт к выявлению структуры и процесса функционирования механизма регулирования мотивации трудовой активности.

3. Выявить теоретическое значение социальных технологий в функционировании механизма регулирования трудовыми процессами.

4. Разработать социальные технологии диагностики мотивации трудовой активности работников.

5. Сконструировать социальные технологии регулирования мотивации трудовой активности работников организаций.

6. Показать особенности социальных технологий контроля за функционированием механизма регулирования мотивации трудовой активности.

Объект исследования: мотивация трудовой активности работников организаций в современных социально-экономических условиях.

Предмет исследования: социальные формы регулирования мотивации трудовой активности работников современной России.

В качестве **теоретико-методологической базы исследования** выступает структурный функционализм (Т. Парсонс). При определении факторов, влияющих на трудовую активность, автор опирается на концепции Э. Мэйо, Ч. Барнарда, Г. Саймона, Р. Лайкерта, В. Врума. Для анализа мотивации трудовой активности привлекались труды А. Маслоу, Ф. Херцберга, В.С. Магуна, А.Л. Темницкого. При разработке социальных технологий повышения мотивации трудовой активности автор использовал труды В.В. Щербины, В.Н. Иванова, В.И. Патрушева.

Характер рассматриваемой проблемы обуславливает необходимость применения общенаучных принципов детерминизма, системности, а также функционального подхода к познанию социальных явлений. В диссертационном исследовании используются методы анкетирования и вторичного анализа данных, выбор которых определен необходимостью подтверждения теоретических выводов, полученных в работе.

Эмпирическую базу диссертации составляют данные, полученные в результате вторичного анализа:

1) исследований, осуществленных сектором рабочего и внерабочего времени института социологии РАН (В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий) в 1990 г., 1994 г., 2000 г. В 1990 г. исследование проводилось на Томилином заводе полупроводниковых приборов ($N = 424$), в 1993/1994 г. – на шести предприятиях Москвы, различающихся по формам собственности ($N = 499$), в 1999/2000 г. – на трех московских предприятиях также с разными формами собственности ($N = 607$).

2) исследований, посвященных анализу трудовых ценностей российских работников в 1991 г., 1995 г., 1999 г., 2004 г. и обобщенных В.С. Магуном. Во всех случаях опросы были проведены на выборках, репрезентирующих российское население в возрасте от 18 до 75 лет.

В диссертации проанализированы результаты двух авторских социологических исследований по проблемам мотивации трудовой активности российских работников, а именно по выявлению отношения к труду, иерархии трудовых ориентаций, требований, предъявляемых к трудовой деятельности, и удовлетворенности трудом.

Первое исследование осуществлено в августе 2005 г. на предприятии ОАО «Волгограднефтегеофизика». Объем генеральной совокупности на 01.08 2005 г. составил 460 человек, объем выборочной совокупности – 75 человек. Основная цель исследования – выявление структуры мотивационной сферы работников предприятия. Второе исследование проводилось на том же предприятии в августе 2008 г. и носило сравнительный характер. Объем генеральной совокупности на 01.08 2008 г. составил 690 человек, объем выборочной совокупности – 125 человек. Цель исследования – диагностика мотивационной сферы работников, произошедших в ней изменений и факторов, на них повлиявших, а также получение информации о механизме регулирования мотивации работников на обследованном предприятии.

Исследования проводились методом анкетирования, выборка стратифицирована по полу, возрасту и должности.

Кроме того, к анализу привлекались данные результатов социологических исследований, выполненных Н.И. Лапиным, Т.М. Карахановой, В.И. Климичевым, А.Г. Смирновой, Ю.Р. Хайруллиной, О.В. Юровой.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяется логикой исследования, непротиворечивостью теоретических положений, составляющих его основу, комплексным использованием теоретических и эмпирических методов социологии, а также сопоставимостью результатов эмпирических исследований, осуществленных автором, с результатами исследований, проведенных ведущими отечественными социологами.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1. Уточнено содержание понятия «трудовая активность», которая в связи с изменившимися социально-экономическими условиями характеризуется не столько максимальными показателями, достигнутыми в труде, сколько активной позицией самого субъекта трудовой деятельности, который, анализируя последствия, осуществляет оценку альтернатив и сознательно реализует выбранную модель трудового поведения.

2. Разработан механизм регулирования мотивации трудовой активности, представляющий собой систему взаимодействий работников и администрации и основанный на экономической, правовой и социокультурной подсистемах организаций. Определено, что в рамках данных подсистем реализуются инструменты регулирования направленности трудовой активности работников посредством воздействия на их внутреннюю мотивацию.

3. Обоснована роль социальных технологий в механизме регулирования трудовой активности работников, которая заключается в выполнении двух основных функций: критической, выявляющей проблемные точки в процессе мотивации, и практической, дающей возможность найти способы ее повышения. На основе выделенных функций осуществлена классификация социальных технологий управления трудовыми процессами на технологии

диагностики, регулирования и контроля. Автор выделил следующие свойства социальных технологий: комплексность, вариативность и новизна.

4. Выявлено противоречие между требованиями работников к инициативности и самостоятельности в труде и стимулами организационной среды, реализующей, во-первых, традиционные материальные источники регулирования, обеспечивающие определенный уровень заработной платы и некоторые гарантии стабильности, а во-вторых, методы принуждения, в то время как инструменты повышения трудовой активности в рамках социокультурной подсистемы не используются.

5. Определена роль социальных технологий регулирования мотивации трудовой активности в рамках социокультурной подсистемы организации, заключающаяся в обеспечении таких характеристик, как идентичность, сформированность мнений, управленческая и корпоративная поддержка.

6. Описана система социальных технологий контроля по повышению мотивации трудовой активности работников организаций, позволяющая оптимизировать имеющиеся ресурсы организации для достижения соответствия между трудовыми ориентациями сотрудников и стимулами организационной среды.

Основные положения, выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Трудовая активность – это стратегия трудового поведения, характеризующаяся процессом соотнесения личных и организационных целей. Затруднения реализации в трудовом процессе личностно-значимых целей приводят к превращению трудовой активности работников в деструктивные формы. Положительную направленность трудовая активность работника принимает при идентификации с целями организации и характеризуется такими качественными состояниями, как инициативность, находящая выражение в проявлении ответственности, самостоятельности и творчества.

2. Действие механизма регулирования мотивации трудовой активности основано на системе взаимодействий субъектов трудового процесса (руководства и работников) и включает в себя два основных блока – внешнее и внутреннее регулирование. Внешнее регулирование представляет собой систему действий руководства по управлению трудовой активностью работников, внутреннее – мотивацию субъекта труда. В результате механизм регулирования позволяет, учитывая систему трудовых мотиваций работников, обеспечить наиболее полное и эффективное использование их трудового потенциала для продуктивного и гармоничного достижения в трудовом процессе личностных и организационных целей посредством использования ресурсов экономической, правовой и социокультурной подсистем предприятия.

3. Социальные технологии характеризуются вариативностью и новизной, что позволяет им быть активным элементом социального механизма регулирования и обеспечивать его оптимальное функционирование с учетом организационной среды. Сочетая личностные и организационные аспекты при управлении трудовыми процессами, социальные технологии приводят в соответствие цели организации и потребности работников, что обеспечивает формирование положительно-направленной трудовой активности. Достижение

данного результата обеспечивает комплексное применение социальных технологий повышения трудовой мотивации, которые включают в себя технологии диагностики, регулирования и контроля.

4. Отношение работников к труду как к средству выживания актуализирует необходимость изучения проблем, связанных с трудовой мотивацией. Социальные технологии диагностики мотивации трудовой активности позволяют исследовать отношение работников к труду, требования, предъявляемые к работе, трудовые ориентации и их иерархию, удовлетворенность трудом, а также определить проблемные зоны и выявить отклонения от нормативного состояния системы трудовой активности. Результаты диагностики показывают, что при высоких требованиях со стороны работников к таким характеристикам труда, как инициатива, самостоятельность и творчество, организационная среда стимулирует трудовые ориентации на высокую заработную плату, хорошие условия труда и удобный график работы, что является недостаточным для мотивационного и социально-экономического развития в современном обществе.

5. Действие социальных технологий регулирования мотивации трудовой активности осуществляется через правовую, экономическую и социокультурную подсистемы организаций. В рамках двух первых подсистем они обеспечивают защиту прав работников и получение материального вознаграждения за осуществление трудовых действий. Однако ни правовая, ни экономическая подсистема не оказывают мотивирующего эффекта на стремление работника трудиться результативно, они лишь создают благоприятный фон для включения в действие социальных технологий регулирования в рамках социокультурной подсистемы, способных стимулировать работника на проявление инициативности и творчества.

6. Социальные технологии контроля за мотивацией трудовой активности реализуются параллельно с технологиями диагностики и регулирования. В организациях они не разрабатываются и не используются, однако именно социальные технологии контроля обеспечивают механизм регулирования обратной связью, позволяющей получать информацию о его функционировании. Для исправления сложившейся ситуации рекомендуется: ввести в состав отдела кадров социологов для сбора и анализа информации о мотивации трудовой активности, о требованиях к труду и удовлетворенности трудом; сформулировать социально-ориентированные стратегические цели развития предприятия; обеспечить социальных технологов методиками разработки социальных технологий диагностики, регулирования, контроля; использовать потенциал корпоративной культуры; осуществлять контроль за действием экономической и правовой подсистем обеспечения условий трудовой деятельности и стимулирования трудовой активности.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Диссертационная работа представляет собой разработку теоретических основ конструирования механизма регулирования мотивации трудовой активности работников организации, базирующегося на системе социально-управленческих технологий.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что полученные теоретические выводы доведены до рекомендаций и предложений, направленных на совершенствование механизма регулирования трудовой мотивации. Результаты данной работы могут быть использованы в организациях для выявления наиболее соответствующих мотивационной сфере работников и социально-экономическому развитию общества инструментов регулирования трудовой активности.

Материалы диссертационной работы могут быть полезны при составлении лекционных курсов таких учебных дисциплин, как «Социология управления», «Социология организаций», «Экономическая социология» и «Социология труда».

Апробация работы. Основные положения, выводы и результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры социологии Волгоградского государственного университета, научных конференциях студентов и молодых исследователей Волгограда и Волгоградской области: ежегодных научных сессиях ВолГУ (г. Волгоград, Научная сессия ВолГУ, 2003–2004 г., Научная сессия ВолГУ, апрель 2005 г., Научная сессия ВолГУ, апрель 2007 г., Научная сессия ВолГУ, апрель 2008 г.), X Региональной конференции молодых исследователей Волгоградской области (г. Волгоград, ноябрь 2006 г.), Всероссийской научной конференции памяти С.Э. Крапивенского (г. Волгоград, 16–17 апреля 2008 г.).

Разработанные методики применялись при проведении социологического исследования на ОАО «Волгограднефтегеофизика», результаты которого переведены в практические рекомендации для администрации предприятия с целью усовершенствования используемого механизма регулирования мотивации трудовой активности.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано восемь печатных работ общим объемом 2,5 п. л. (в том числе три статьи в центральных периодических изданиях, рекомендованных ВАК, объемом 1,3 п. л.).

Структура диссертации подчинена логике решения поставленных задач и включает введение, две главы по три параграфа в каждой, заключение, библиографический список, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, выявляется степень ее разработанности, определяются объект и предмет, формулируются цель и задачи, характеризуются теоретико-методологическая основа и эмпирическая база работы, излагаются основные положения, выносимые на защиту, указывается научная новизна, освещается теоретическая и практическая значимость, определяется структура работы.

Первая глава «Теоретико-методологические основы построения механизма регулирования трудовой активности» посвящена анализу

теоретических основ изучения трудовой активности как социальной категории, рассмотрению структуры и процесса функционирования социального механизма регулирования мотивации трудовой активности работников, а также анализу социальных технологий как основы эффективности действия данного механизма.

В первом параграфе первой главы «Трудовая активность как социальная категория» осуществляется анализ понятия «трудовая активность», определяются ее основные характеристики, формы проявления и факторы, на нее влияющие. По мнению автора, определение трудовой активности, имеющееся в научной литературе, требует дальнейшей разработки и корректировки с учетом изменившихся рыночных условий. Рассматривать трудовую активность как деятельность, связанную с максимальным использованием интеллектуального и физического потенциала работников, на данном этапе развития российского общества представляется нецелесообразным. Трудовая активность становится многофакторным явлением и на нее уже влияют не только технологические, экономические, организационные и социальные стандарты предприятия, но и ситуация на рынке труда в целом. По мнению автора, изучение трудовой активности в меняющемся обществе предполагает ее рассмотрение с учетом активной роли самого индивида, самостоятельно и ответственно вырабатывающего различные стратегии осуществляемого поведения.

В зависимости от интересов, установок, трудовых ориентаций, целей работника и особенностей организационной среды трудовая активность может принимать и искаженные, деструктивные формы. Отдавая дань важности проблем, связанных с проявлениями деструктивной трудовой активности, в данной работе исследовательский интерес сфокусирован на проблеме позитивной, результативной активности в сфере труда.

Диссертант отмечает, что трудовая активность работника является взаимным единством двух процессов: во-первых, процесса исполнения возложенных на него обязанностей, а во-вторых, процесса творческого решения стоящих перед работником задач. Творческий подход к достижению целей предполагает прежде всего инициативность, а инициативность – это всегда ответственность. В работах советского периода активность, наряду с инициативой, творчеством, хозяйским рачительным отношением к общественной собственности, рассматривались как характеристики трудовой деятельности (Е.В. Томашкевич, Б.Г. Андреев, К.А. Абульханова-Славская). Инициатива определялась как качество, находящееся вне трудовой активности, не характеризующее ее. С чем сегодня трудно согласиться. В современном обществе активность воплощается в ценностях инициативы и ответственности за работу, качестве, интенсивности труда. Кроме того, данные характеристики должны быть подкреплены компетентностью работника.

Однако, по мнению диссертанта, желание работника активно трудиться, проявлять инициативу, самостоятельность часто не соотносится с условиями работы, которые организация ему предлагает. Автор отмечает, что внешние факторы, влияющие на трудовую активность (Р. Лайкерт, Г. Саймон,

Ч. Барнард, Дж. Марч, Э. Мэйо, В. Врум, последователи теории справедливости и др.), очень тесно переплетаются с внутренней трудовой мотивацией работника (А. Маслоу, Ф. Херцберг, В.А. Ядов, В.С. Магун, И.В. Василенко и др.), с теми целями, которые для него имеют первостепенное значение. Находясь под воздействием комплекса внешних и внутриличностных мотивов, индивид выбирает главный из них, который превращается в цель деятельности. Поэтому продуктивная трудовая активность носит мотивированный и осознанный характер. Диссертант обращает внимание на то, что при кардинальном несовпадении целей организации и работника можно говорить о кризисе трудовой активности, в результате которого сотрудник отстраняется от выполняемых обязанностей и либо становится простым исполнителем воли руководителя, либо демонстрирует деструктивную трудовую активность. При совпадении целей организации и работника трудовая активность принимает гармонично-направленные формы, характеризующиеся инициативностью и творчеством.

Диссертант приходит к выводу, что трудовая активность является формой трудового поведения работника, в основе которой лежит процесс постановки и достижения лично-значимых целей, подкрепленных оптимально сформированной для этого социально-трудовой средой, образующей с целями организации гармоничную систему организационной результативности.

Второй параграф первой главы «Структура и процесс функционирования механизма регулирования мотивации трудовой активности работников организаций» посвящен рассмотрению механизма регулирования трудовой активности, выявлению его основных структурных компонентов и взаимосвязей. На основе обобщения теоретического материала диссертант рассматривает механизм регулирования трудовой активности как систему социальных взаимодействий (работников и администрации), осуществляемых на всех уровнях организации, в рамках социального контекста трудового процесса, представленного тремя подсистемами предприятия – экономической, правовой, социокультурной, способствующими побуждению субъектов труда к проявлениям инициативы, творчества, поиску инновационных решений (см. рис. 1).

Экономическая подсистема предлагает методы внешнего регулирования, связанные с материальными выгодами, которые работники могут получить после достижения поставленных задач. Выгоды могут быть прямыми (в виде премий, надбавок, бонусов и приработка) и косвенными, способствующими получению прямых (гибкий график, свободное время, позволяющее работать по совместительству).

Система правового регулирования трудовой активности представлена трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Особое место в системе правового регулирования занимает коллективный договор, социальное значение которого заключается в том, что он регулирует трудовые и бытовые условия работников при их активном участии. Его действие направлено, во-первых, на улучшение трудовых условий, а во-вторых, на развитие производственной демократии и инициативы.

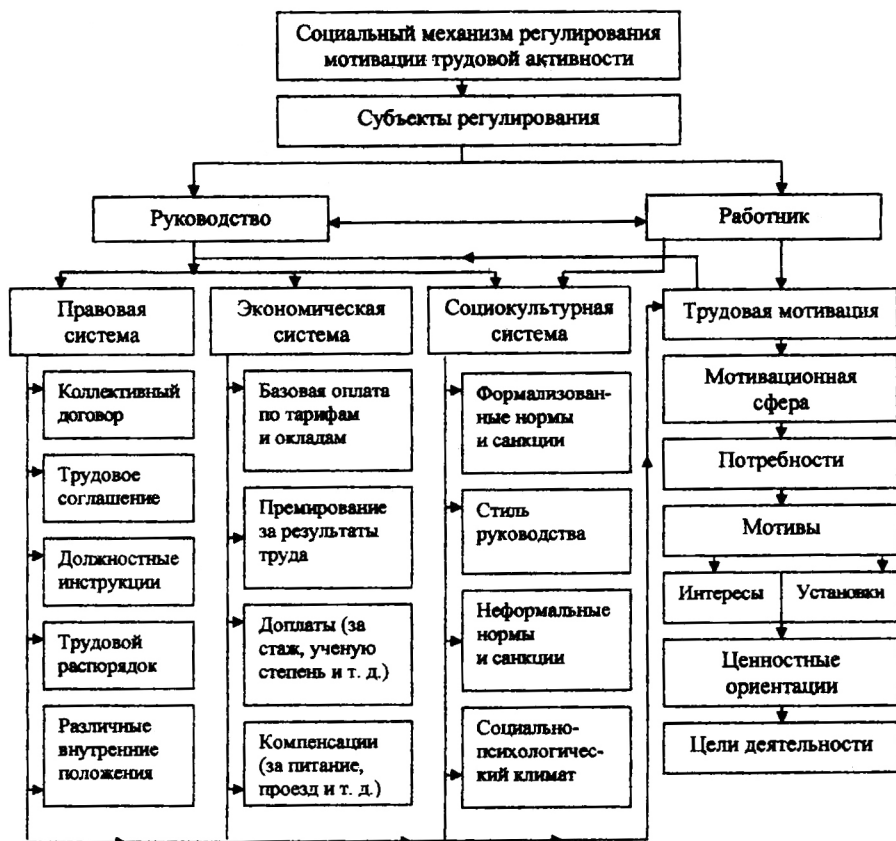


Рис. 1. Механизм регулирования мотивации трудовой активности

Выделение социокультурной подсистемы во внешнем регулировании подчеркивает, что не только работники, но и руководство способно влиять на формирование организационной культуры, основными составляющими которой являются: система ценностей, интересов, установок сотрудников, нормы, правила и формы взаимоотношений между людьми, которые конструируются постепенно, по мере развития организации.

Используя потенциал данных подсистем, администрация воздействует на внутреннюю мотивацию работников. В свою очередь, работники оказывают влияние на формирование социокультурной подсистемы (социально-психологический климат в коллективе, система неформальных отношений, норм и санкций). При этом необходимо помнить, что изменить отношение индивидов к труду в принудительном порядке нельзя, но его можно ускорить, если оценивать конкретную ситуацию и учитывать причины, ее породившие. Знание особенностей трудовой мотивации, регулирующей трудовую

активность, ее отклонений от мотивации, адекватной организационным задачам, направлений ее продуктивного изменения является важнейшим фактором работы с сотрудниками, поскольку открывает дополнительные возможности регулирования трудового процесса с помощью экономической, правовой и социокультурной подсистем организации.

В третьем параграфе первой главы «Социальные технологии как основа эффективности функционирования механизма регулирования мотивации трудовой активности» обосновывается роль социальных технологий в результативности процесса повышения мотивации трудовой активности, раскрывается их сущность, определяются их функции и свойства.

Опираясь на идеи В.В. Щербины, В.И. Иванова и В.Н. Патрушева, соискатель определяет социальные технологии повышения мотивации трудовой активности как алгоритм действия, применение которого обеспечивает комплексное изучение мотивационной сферы работников с целью выявления проблемных зон, а также целенаправленное воздействие на них для достижения лучших результатов труда, удовлетворенности трудом и, как следствие, усиление конкурентоспособности организации на рынке.

Определяя свойства социальных технологий повышения мотивации трудовой активности, наряду с их поэтапностью, расчленением исследовательского объекта, автор выделяет комплексность, вариативность и новизну. Трудовая мотивация представляет собой многофакторную систему, на которую оказывают влияние огромное количество условий, как субъективных, так и объективных, вследствие чего заранее предсказать эффект той или иной процедуры, являющейся составной частью социальной технологии, трудно и всегда остается возможность получить довольно неожиданный результат. Поэтому социальные технологии характеризуются определенной гибкостью, вариативностью используемых процедур и операций, что позволяет им при наличии определенного алгоритма подстраиваться под меняющиеся условия окружающей действительности. Несмотря на то что социальные технологии – это алгоритм решения какой-либо социальной проблемы, они разрабатываются и внедряются с учетом особенностей конкретного предприятия (трудовых ориентаций сотрудников, сферы деятельности, стиля руководства и т. д.), что определяет их новизну и способствует преодолению внутриорганизационных трудностей, обеспечению функционирования организации в контексте актуальных современных тенденций развития.

Переосмысливая теоретический подход Ю.Г. Быченко и Т.М. Баландиной, которые условно подразделяют технологии управления трудовыми процессами на правовые, экономические и социальные, диссертант представляет интегрированную систему социальных технологий, реализующихся в рамках всех трех подсистем организации одновременно.

Диссертант классифицирует социальные технологии повышения мотивации трудовой активности согласно их функциям на технологии диагностики, регулирования и контроля. С учетом роли данных видов социальных технологий соискатель представляет процесс функционирования механизма регулирования трудовой активности следующим образом: на первом

этапе осуществляется получение данных о трудовой мотивации работников и системах регулирования, применяемых в организации с помощью социальных технологий диагностики; на втором – реализуется перевод полученного результата в систему социальных технологий регулирования, направленных на формирование нормативных проявлений трудовой активности; на заключительном этапе с помощью социальных технологий контроля обеспечивается обратная связь между ожиданиями, определенными первоначальными замыслами и реальными проявлениями трудовой активности, которых удалось достичь.

В заключение параграфа автор отмечает, что роль социальных технологий в механизме регулирования трудовой активности состоит в том, что в современной реальности, где существуют проблемы управления на всех уровнях общества, социальные технологии повышения трудовой мотивации представляют собой инструменты раскрытия человеческого потенциала, который является основой социально-экономического развития общества в целом.

Во второй главе **«Применение социальных технологий для повышения мотивации трудовой активности в организациях»** эмпирически доказывается роль социальных технологий диагностики в процессе выявления проблемных зон в трудовой мотивации работников, разрабатываются социальные технологии регулирования трудовой активности, а также описывается состояние социальных технологий контроля в рассматриваемом механизме и даются рекомендации по их совершенствованию.

В первом параграфе второй главы *«Социальные технологии диагностики мотивации трудовой активности работников в современной России и в Волгоградском регионе»* проведена диагностика трудовой мотивации работников с использованием социальных технологий. Диссертант приходит к выводу, что социальные технологии диагностики мотивации работников включают в себя четыре основных этапа: 1) диагностику мотивационной сферы работников; 2) выявление проблемных зон и их иерархии; 3) диагноз и 4) сравнение с эталоном. Основу их реализации составляет процесс сбора информации, который включает в себя получение следующих объективных сведений: 1) отношение работника к труду; 2) требования, предъявляемые работником к характеру труда; 3) удовлетворенность трудом; 4) трудовые ориентации работников и их иерархия.

Сравнительный анализ данных, полученных в ходе авторского социологического исследования трудовой мотивации работников, и данных вторичного анализа результатов исследований других социологов показал, что труд среди ценностных ориентаций российских работников занимает 2-е место после семьи. Большинство опрошенных он признается как деятельность, основная цель которой – удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи. В 2005 г. 59,3 % опрошенных обследованного предприятия считали, что работа – это жизненная необходимость, 31,5 % были согласны с утверждением, что работа – это прежде всего место применения способностей и навыков, 7,4 % отметили, что трудовая деятельность для них –

возможность реализовать свои амбиции. В 2008 г. ситуация несколько изменилась: уже 84,0 % отметили, что работа – это жизненная необходимость, снизилось значение утверждения, что работа – это прежде всего место применения способностей и навыков. Как по результатам авторских исследований, так и по данным других социологов, в иерархии трудовых ценностей лидируют трудовые ориентации на высокий заработок, гарантию стабильности, хорошие отношения в коллективе. Осуществляя анализ трудовых ценностей в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов, диссертант пришел к выводу, что для работников, дифференцированных по различным основаниям (полу, возрасту и должности), характерно преобладание общего в иерархии ценностных ориентаций над частным. Данный вывод подтверждается исследованиями других авторов (В.С. Магун, Ю.Р. Хайруллина).

Ценности активной самоотдачи, трудовых и статусных достижений, ответственности занимают нижние места в списке ценностей, как по данным авторского исследования, так и данным других социологов (В.С. Магун, В.Д. Патрушев). Но в авторских исследованиях 58,0 % респондентов в 2005 г. и 64,0 % в 2008 г. среди требований, предъявляемых к труду, выбрали «немного регламентированный, инициативный труд в собственных интересах и интересах фирмы, творческую деятельность», что свидетельствует об имеющихся потенциальных возможностях повышения трудовой активности работников предприятия. Исследования, проведенные О.В. Юровой на предприятиях Волгограда в 2005 г., 2006 г., также подтверждают тот факт, что система трудовых ценностей работников демонстрирует отход от инструментального отношения к труду в направлении самореализационной мотивации, характеризующейся активной деятельностной позицией, самостоятельностью и инициативой.

В заключение параграфа диссертант на основе анализа полученных данных приходит к выводу о том, что одной из основных проблемных зон в процессе мотивации трудовой активности является несоответствие между требованиями, предъявляемыми к труду работниками, и стимулами организационной среды, которые поощряют отношение к работе как средству получения материальных благ и задействуют лишь нижние уровни мотивации, не учитывая потенциальные возможности использования ориентации на инициативу, ответственность и творчество, которые являются эталонными проявлениями положительно-направленной трудовой активности.

Во втором параграфе второй главы «Социальные технологии регулирования мотивации трудовой активности работников в условиях рыночных отношений» на основе анализа мотивации трудовой активности работников автор переходит к рассмотрению социальных технологий регулирования, которые реализуются посредством правовой, экономической и социокультурной подсистем. Так как технологии регулирования включают в себя общее (алгоритм конструирования и применения технологий) и специфичное (наполнение алгоритма определенными процедурами и

инструментами), то их конкретный состав зависит от особенностей каждой организации.



При анализе согласованности и направленности действий трудового коллектива автор отмечает, что 61,0 % и 66,0 % опрошенных в 2005 г. и в 2008 г. соответственно отвечают, что руководство редко информирует

работников о планах на будущее, 8,0 % и 10,0 % заявили, что оно никогда не ставит их в известность о предстоящих действиях. Что касается индивидуальных целей трудовой деятельности, то и здесь ситуация аналогичная. В основе сложившейся ситуации лежит стиль руководства, который 82,0 % в 2005 г. и 84,0 % в 2008 г. определили как авторитарный, 23,0 % респондентов в 2005 г. и 26,0% в 2008 г. ответили, что им не хватает моральной поддержки руководства, еще 20,0 % заявили, что руководство способно только критиковать сотрудников. Это достаточно высокий процент негативных ответов. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращать частоту контактов, вследствие чего возникают коммуникативные барьеры, конфликты, желание покинуть организацию и, как следствие, снижение трудовой активности. Стиль руководства определяет также и систему вознаграждения, включающую не только материальное стимулирование, но и моральное поощрение.

Все меры, применяемые в рамках управленческой поддержки, теряют свой смысл, когда невозможно понять и оценить влияние тех или иных компонентов на мотивацию трудовой активности работников. Выявление эффективности проводимых в рамках управленческой поддержки мероприятий обеспечивает обратная связь.

В заключение диссертант отмечает, что в социальном контексте, характеризующемся авторитарным стилем руководства, низкой согласованностью и направленностью действий, отсутствием обратной связи, нет достаточных возможностей для проявления положительно-направленной трудовой активности. Поэтому руководству организации, заинтересованному в том, чтобы работники трудились инициативно, проявляя ответственность и самостоятельность, необходимо работать именно в данном направлении.

Третий параграф второй главы «Социальные технологии контроля в механизме регулирования мотивации трудовой активности» посвящен обоснованию роли социальных технологий контроля в эффективности функционирования рассматриваемого механизма и разработке практических рекомендаций по их использованию.

Диссертант отмечает, что предназначением социальных технологий контроля является обеспечение механизма регулирования трудовой активности обратной связью с работниками организации, их мотивацией, состоянием удовлетворенности трудом. Деятельность по регулированию мотивации трудовой активности начинается со сбора информации об отношении к труду, трудовых ориентациях, требованиях к труду и удовлетворенности им. Следовательно, действие технологий контроля должно включаться именно на данном этапе. После сбора информации осуществляется ее оценка, построение иерархии проблемных зон, сравнение с эталоном и затем непосредственное регулирование. Как показали проведенные исследования, контроль на этапе регулирования в большей мере должен быть направлен на реализацию технологий в рамках социокультурной подсистемы, так как ее потенциал руководством не используется совсем или используется недостаточно.

Социальные технологии контроля направлены на задание верного направления деятельности социального технолога с целью достижения эталонного состояния трудовой активности (проявления инициативы и творчества). В результате автор в системе социальных технологий контроля выделяет следующие основные процедуры: определение итоговых стандартов и критериев (связь № 1), сопоставление с ними полученных результатов (связь № 2) и принятие необходимых корректирующих действий (связь № 3). На рисунке 3 изображена общая схема социальных технологий контроля.

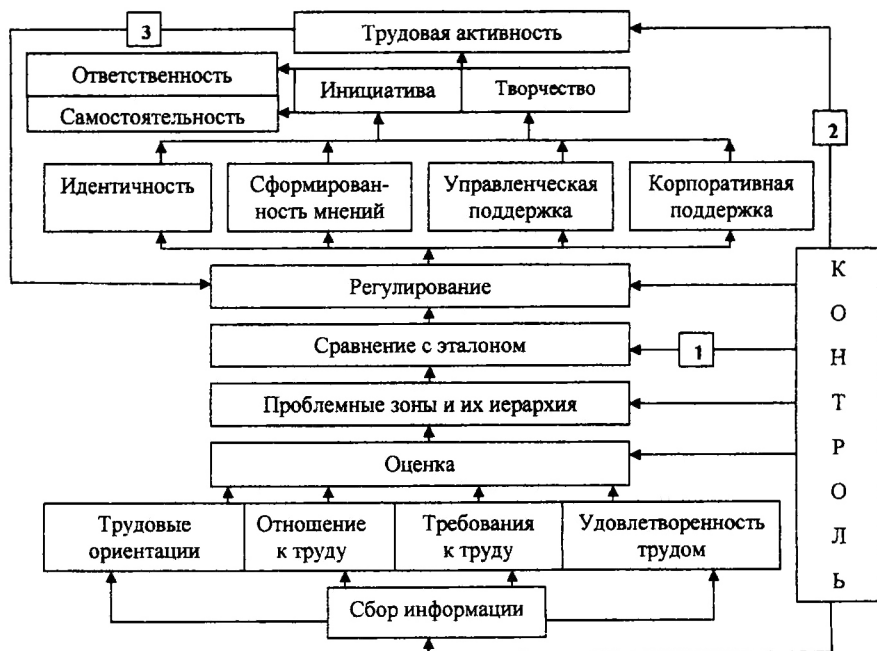


Рис. 3. Социальные технологии контроля

Диссертант отмечает, что несмотря на общий алгоритм использования социальных технологий контроля, как и в случае с социальными технологиями регулирования, процесс их применения определяется особенностями организационной среды, разработать конкретные рекомендации по их конструированию и использованию возможно только при учете специфики предприятия. Автор приходит к выводу, что социальные технологии контроля при всей своей актуальности и необходимости в обследованной организации не разрабатываются и не действуют. Причины этой ситуации заключаются, во-первых, в неразработанности социально-ориентированных стратегических целей развития предприятия, во-вторых, в отсутствии системы социальных технологий повышения трудовой активности, в-третьих, в нехватке квалифицированных кадров и

методического обеспечения для проведения исследований и разработки социальных технологий диагностики, регулирования, контроля, в-четвертых, в преобладании директивного стиля руководства, в-пятых, в слабом использовании потенциала корпоративной культуры (идентичности, сформированности мнений, управленческой и корпоративной поддержки).

В заключение автор отмечает, проведенные за два года социологические исследования (2005 г., 2008 г.) показали, что особого контроля в процессе реализации социальных технологий повышения мотивации трудовой активности требуют следующие ключевые направления: 1) взаимоотношения администрации и рядовых сотрудников; 2) полнота использования стимулирующего потенциала социальных технологий, реализуемых в рамках правовой и экономической подсистемы путем соблюдения принципов обоснованности, справедливости и информированности; 3) развитие и функционирование социокультурной подсистемы механизма регулирования мотивации трудовой активности; 4) задействование потенциала работников, ориентированных на инициативный и творческий труд в собственных интересах (10,0 % респондентов).

В **заключении** диссертации сформулированы основные выводы исследовательской работы, намечены перспективные направления дальнейшей разработки темы.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих **публикациях автора**:

В изданиях, рекомендованных ВАК

1. Глотова, Е. Ю. Социальные технологии как средство оптимизации процесса трудовой мотивации / И. В. Василенко, Е. Ю. Глотова // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 7, Философия. Социология и социальные технологии. – 2008. – №2 (8). – С. 96–99. – 0,4 п. л.
2. Глотова, Е. Ю. Роль этапа диагностики в процессе разработки социальной технологии повышения трудовой мотивации / Е. Ю. Глотова // Вестник Костромского государственного университета им. Некрасова. – 2008. – № 3 (Т. 14). – С. 245–247. – 0,3 п. л.
3. Глотова, Е. Ю. Социальные технологии – основа эффективности механизма регулирования мотивации трудовой активности / Е. Ю. Глотова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер. «Социальные науки». – 2008. – № 2 (10). – С. 16–21. – 0,6 п. л.

В других изданиях

4. Трофимова, Е. Ю. Особенности динамики мотивационной сферы российского работника / Е. Ю. Трофимова // Материалы Научной сессии, г. Волгоград, 2003–2004 гг. Вып. 4: Философские науки : [сб. ст.] / ВолГУ ; редкол.: Н. В. Омельченко (отв. ред.). [и др.]. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2004. – С. 165–166. – 0,1 п. л.
5. Трофимова, Е. Ю. Особенности мотивационной сферы работников предприятий различных форм собственности / Е. Ю. Трофимова // Материалы

Научной сессии, г. Волгоград, 18–24 апр. 2005 г. Вып. 2: Философские и социальные науки : [сб. ст.] / ВолГУ ; редкол.: Н. В. Омельченко (отв. ред.) [и др.]. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2005. – С. 144–145. – 0,15 п. л.

6. Трофимова, Е. Ю. Трудовые ориентации как элемент мотивации работников регионального предприятия (на примере ОАО «Волгограднефтегеофизика») / Е. Ю. Трофимова // X Региональная конференция молодых исследователей Волгоградской области : тез. докл. – Волгоград : Изд-во ВАГС, 2006. – С. 37–39. – 0,1 п. л.

7. Трофимова, Е. Ю. «Игроки-одиночки» или «сотрудники» – кого и как мотивируем? / Е. Ю. Трофимова // Материалы Научной сессии, г. Волгоград, 16–30 апр., 2007 г. Вып. 2: Философские и социальные науки / ВолГУ ; редкол.: Н. В. Омельченко (отв. ред.) [и др.]. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2007. – С. 102–104. – 0,1 п. л.

8. Глотова, Е. Ю. Мотивационный механизм регулирования трудовой активности работников ОАО «Волгограднефтегеофизика» / Е. Ю. Глотова // Человек, общество, история: методологические инновации и региональный контекст : материалы Всерос. науч. конф. памяти С. Э. Крапивенского, г. Волгоград, 16–17 апр. 2008 г. / РГНФ, Адм. Волгогр. обл. ; ГОУ ВПО «ВолГУ» ; редкол.: А. Л. Стризов [и др.]. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2008. – С. 301–313. – 0,55 п. л.

9. Глотова, Е. Ю. Управление трудовой мотивацией с помощью социальных технологий / Е. Ю. Глотова // Материалы научной сессии, г. Волгоград, 21–30 апр. 2008 г. Вып. 3: Философские и социальные науки / ВолГУ ; редкол.: Н. В. Омельченко (отв. ред.) [и др.]. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2008. – С. 180–183. – 0,2 п. л.

Подписано в печать 23.12.2008 г. Формат 60×84/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 1,3.
Тираж 120 экз. Заказ 299

Издательство Волгоградского государственного университета.
400062 Волгоград, просп. Университетский, 100.

10 -